

Jonas Christopher Höpken
Stadtrat Oldenburg

Herrn
Dr. h.c. Nikolaus Schneider
Vorsitzender des Rates der EKD
Herrenhäuser Straße 12
30419 Hannover

Oldenburg, 05.06.2014

**Resolution des Rates der Stadt Oldenburg zum kirchlichen Arbeitsrecht
Ihr Schreiben vom 05.05.2014**

Sehr geehrter Herr Ratsvorsitzender Dr. Schneider,

es ist zu begrüßen, dass Sie als Vorsitzender des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland in Ihrem Schreiben an Oldenburgs Oberbürgermeister Prof. Dr. Gerd Schwandner auf die Resolution des Rates der Stadt Oldenburg über das kirchliche Arbeitsrecht reagiert haben. Auf Ihre Ausführungen möchte ich als Ratsherr der Gruppe DIE LINKE/Piratenpartei, als Gewerkschafter und als katholischer Theologe antworten.

Sie zeigen sich zunächst überrascht darüber, „zu hören, dass es vor der Verabschiedung der Resolution weder Gesprächskontakte zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg, zur Konföderation der ev. Kirchen in Niedersachsen oder zur EKD gegeben hat“. Dieser Eindruck ist aber nicht richtig. Solche Gespräche hat es in den letzten Jahren in Oldenburg nämlich immer wieder gegeben, ausgehend sowohl von gewerkschaftlicher als auch von politischer Seite. Es gab in Oldenburg einen öffentlichen Diskurs, der sogar dazu geführt hat, dass das Evangelische Krankenhaus in Oldenburg im Jahre 2012 den Dritten Weg verlassen und sich mit den Gewerkschaften auf einen Tarifvertrag geeinigt hat, als erste Einrichtung der niedersächsischen Diakonie. Dies sehen wir als Vorbild auch für andere Bereiche der kirchlichen Arbeit an.

Sie führen dann aus, in den Dienststellen der evangelischen Kirche und der Diakonie seien die Grundrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewahrt; zu wahren seien aber auch die Grundrechte der Religionsgemeinschaften. Zu den Grundrechten der Beschäftigten ist zu sagen, dass das Grundrecht auf Streik eben nicht gewahrt ist, sondern ausdrücklich nicht gilt. Dies ist einer der Hauptkritikpunkte der Resolution. Die Grundrechte der Religionsgemeinschaften wiederum möchte von den demokratischen Parteien und Wählervereinigungen niemand im Oldenburger Rat in Frage stellen; wir pflegen in Oldenburg ein gutes Verhältnis zu den verschiedenen Religionsgemeinschaften und den christlichen Kirchen. Das grundgesetzlich garantierte Recht der Kirchen, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, bezieht sich aber auf den Schutz des innerkirchlichen Lebens vor Eingriffen von außen. Dieser Schutz ist sehr wichtig. Wenn jedoch die Kirchen als Arbeitgeber handeln, indem Sie Arbeitsverhältnisse mit abhängig Beschäftigten abschließen, handelt es sich nicht um innere Angelegenheiten der Kirchen, sondern um öffentliche Angelegenheiten. Daher ist es nicht zu rechtfertigen, kirchlich Beschäftigten Rechte abzuerkennen, die Beschäftigte anderer Arbeitgeber, die

auch ihre eigenen berechtigten Interessen haben, genießen. Es ist nicht klug, wenn die Kirchen ihren berechtigten grundgesetzlichen Schutz dafür nutzen wollen, ihre Interessen als Arbeitgeber stärker durchzusetzen, als es anderen Arbeitgebern gesetzlich erlaubt ist.

Sie betonen dann, dass die evangelische Kirche sich aus dem Gebot der Nächstenliebe heraus auch mit Angeboten an Menschen mit anderer oder keiner Religionszugehörigkeit wendet, z.B. an Flüchtlinge, und dabei die kulturelle Identität der betreuten Menschen achtet. Dies gilt in der Tat für die evangelische und auch die katholische Kirche; es ist ja auch eine der grundlegenden Merkmale christlichen Handelns. Dies wird von uns auch in keiner Art und Weise bestritten, sondern sehr begrüßt. Zu Recht weisen Sie ferner darauf hin, dass es arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen wiederverheiratete Geschiedene oder homosexuelle Menschen, die eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingehen, seitens der Evangelischen Kirche als Arbeitgeber derzeit nicht mehr gibt. Auch dies ist in der Tat positiv zu würdigen; ein Fortschritt, den ich mir auch für die katholische Kirche wünsche.

Genau damit aber sind wir bei dem Problem, nämlich dass Artikel 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie § 118 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) entsprechende Maßnahmen ausdrücklich zulassen. Daher wollen wir diese gesetzlichen Bestimmungen ändern. Wenn, wie Sie ausführen, die evangelische Kirche hiervon in ihrer Praxis gar nicht tangiert ist, dürften Sie ja eigentlich gar nichts gegen entsprechende Maßnahmen des Gesetzgebers haben. Es sei aber daran erinnert, dass es auch innerhalb der EKD, insbesondere auf evangelikaler Seite, immer noch starke Kräfte gibt, die eine biblizistisch begründete, der biblischen Botschaft eines liebenden Gottes und dem Schöpfungsgedanken aber diametral widersprechende Homophobie verbreiten. Wenn Sie als Ratsvorsitzender der EKD sich davon distanzieren und stattdessen homosexuellen Menschen, die eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingehen, gratulieren: um so besser, dann teilen Sie in diesem Punkt voll und ganz die Zielsetzung der Resolution des Rates der Stadt Oldenburg.

Nicht zielführend ist dann Ihre Argumentation, die Streichung des § 118 Absatz 2 BetrVG führe „zu einer deutlichen Einschränkung der Mitbestimmungsrechte unserer Mitarbeitervertretungen“, da dann das Betriebsverfassungsgesetz wie für Tendenzbetriebe Anwendung finden würde. Abgesehen davon, dass aus meiner Sicht auch die Bestimmungen nach § 118 Absatz 1 BetrVG dringend abgeschafft gehören: In der Resolution geht es vor allem um das kirchliche Sonderarbeitsrecht, das wir für nicht akzeptabel halten, insbesondere die Verweigerung des Streikrechts. Dies rechtfertigen Sie mit der Rechtssprechung der Bundesarbeitsgerichte vom 20. November 2012, da hier den Religionsgemeinschaften bestätigt worden sei, dass man in den Kirchen bei der Regelung der Arbeitsbedingungen ohne Arbeitskampf auskomme. Genau dies wird in der Resolution kritisiert, da das Modell des Dritten Weges eben nicht zu einem angemessenen Gleichgewicht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite führt. Vielmehr widerspricht dieses Modell der kirchlichen Soziallehre. Diese erkennt den Interessengegensatz zwischen Arbeit und Kapital an und propagiert den Vorrang der Arbeit vor dem Kapital. Und weil es der kirchlichen Soziallehre bekannt ist, dass die Seite der Arbeit nur eine Chance hat, ihre Interessen zumindest ansatzweise durchzusetzen, wenn sie auf das Instrument des Arbeitskampfes zurückgreifen kann, befürwortet sie das Streikrecht. Absurd ist die Annahme, dass das, was aus Sicht der kirchlichen Soziallehre für das nichtkirchliche Arbeitsverhältnis gelten soll, für das kirchliche Arbeitsverhältnis ignoriert werden kann. Auch hier gibt es selbstverständlich die dem Kapitalismus eigenen Interessengegensätze zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Deshalb ist es ein grober Verstoß gegen die eigene Soziallehre, kirchlich Beschäftigten das Streikrecht abzusprechen. Dieser

eindeutige Verstoß nicht nur gegen die christliche Sozialethik, sondern auch gegen das Grundgesetz, kann nicht länger hingenommen werden. Eine Rechtsprechung, die dies toleriert, wird keinen langfristigen Bestand haben. Ich hoffe sehr, dass die Kirchen ihren Kurs hier von sich aus korrigieren und nicht politisch-juristisch dazu gezwungen werden müssen.

Sie führen dann weiterhin aus, wie gut die von den kirchlichen Sozialpartner ausgehandelten Tarife seien und dass die Kirchen gemeinsam mit dem öffentlichen Dienst den höchsten Grad von Tariftreue und ein hohes Maß an betrieblichen Interessenvertretungen hätten. Die Kompetenzen dieser Interessenvertretungen bleiben aber eben hinter denen des Betriebsverfassungsgesetz zurück. Zudem ist Ihnen, wie Sie dann auch selbst andeuten, bekannt, dass es von kirchlichen Trägern organisierte Einrichtungen gilt, in denen ein Niedriglohnsektor etabliert wird. Dies ist skandalös und völlig inakzeptabel. Statt dies zu tolerieren – und Sie schreiben erfreulicherweise selbst, dass dies nicht toleriert werden darf -, sollten die christlichen Kirchen sich gemeinsam mit anderen sozialen Trägern und den Gewerkschaften zusammensetzen, um einen Tarifvertrag Soziales auszuhandeln und zu etablieren, in dem garantiert wird, dass Menschen für ihre verantwortungsvolle und gute Arbeit an Menschen auch gut bezahlt werden.

Sehr geehrter Herr Dr. Schneider, ich habe der Resolution des Rates der Stadt Oldenburg nicht nur aus einer arbeitnehmer- und gewerkschaftsorientierten Haltung heraus zugestimmt, sondern weil ich die Botschaft der Resolution darüber hinaus gerade auch aus einer binnenkirchlichen, spezifisch christlichen Haltung heraus richtig finde. Meine Hoffnung besteht darin, dass die Kirchen von sich aus auf eine Praxis verzichten, die gerade aus Sicht christlicher Sozialethik falsch ist.

Die Kirchen, das ist mir wichtig, müssen mit ihren wichtigen gesellschaftlichen Aufgaben vollumfänglich geschützt werden. Ich möchte, dass die Kirchen sich mit ihrer frohen Botschaft und ihrem daraus geschöpften großen individual- und sozialetischen Potential in diese Gesellschaft einbringen und einmischen. Dies ist dringend erforderlich, geht aber nur, wenn die Kirchen im Umgang mit den eigenen Beschäftigten glaubwürdig sind.

Mit freundlichen Grüßen,

Jonas Christopher Höpken